Comité externe d'examen des griefs militaires

2015-2016

Rapport sur les plans et les priorités

L'honorable Jason T. Kenney, PC, MP député
Ministre de la défense nationale

No. de catalogue : DG2-4/2015F-PDF
ISSN 2292-4361

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le ministre de Défense nationale, 2015

Table des matières

Message du président 1

Section I: Vue d'ensemble des dépenses de l'organisation 3

Profil de l'organisation 3

Contexte organisationnel 4

Dépenses prévues 9

Harmonisation avec les résultats du gouvernement du Canada 10

Tendances relatives aux dépenses du ministère 11

Budget des dépenses par crédits votés 11

Section II: Analyse des programmes par résultat stratégique 13

Résultat stratégique: *Le Chef d'état-major de la défense et les membres des Forces armées canadiennes bénéficient d'un examen équitable, indépendant et opportun des griefs militaires.* 13

Programme 1.1: Examen indépendant des griefs militaires 14

Services internes 16

Section III: Renseignements supplémentaires 19

État des résultats prospectif 19

Dépenses fiscales et évaluations 20

Section IV: Coordonnées de l'organisation 21

Annexe : Définitions 23

Notes de fin de document 27

Message du président

En tant que président du Comité externe d'examen des griefs militaires, j'ai le plaisir de vous présenter notre Rapport sur les plans et les priorités de 2015-2016.

Le présent document expose les plans pour 2015-2016 qui permettront au Comité d'atteindre ses priorités liées à l'efficacité opérationnelle et à l'excellence en matière de gestion, tout en restant prêt à réagir à tout changement en ce qui a trait au contexte dans lequel il mène ses activités.

Au cours des deux prochaines années, le Comité s'attend à une augmentation importante du volume des griefs qui lui seront renvoyés, principalement en raison de la décision du Chef d'état-major de la Défense de réduire l'arriéré des griefs des Forces armées canadiennes au palier de l'autorité initiale (Opération RÉSOLUTION)[1]. À cette fin, le Comité continuera à mettre en place des mesures et des stratégies afin que l'organisation puisse maintenir la capacité et les compétences nécessaires pour traiter les dossiers de manière équitable et rapide, sans jamais compromettre la qualité de ses conclusions et de ses recommandations.

Pour ce qui est des services internes, le Comité continuera de veiller à ce que les instruments appropriés soient en place pour appuyer les opérations, particulièrement dans le domaine des finances, des ressources humaines et des TI. D'autres plans concernent l'évaluation des résultats du Sondage auprès des employés de la fonction publique et d'audits externes, et la mise en œuvre de mesures qui pourraient être requises; la migration de notre plateforme des ressources humaines vers PeopleSoft; l'adoption de Twitter comme nouvelle stratégie relative aux médias sociaux, et l'achèvement de la migration du contenu du site Web du Comité vers le nouveau site Web *www.Canada.ca*. De plus, le Comité continuera de mobiliser son personnel dans le cadre de l'initiative Destination 2020, et il mettra en œuvre les résultats de cette vaste consultation menée auprès des fonctionnaires au sujet de l'avenir de la fonction publique.

[1] L'Opération RÉSOLUTION vise à réduire l'arriéré des griefs au palier de l'autorité initiale d'au moins 95 % d'ici la fin de 2014 (31 mars 2015 pour le Directeur général de la rémunération et des avantages sociaux), tout en veillant à ce que les autorités initiales prennent les dispositions nécessaires pour être en mesure de régler les griefs reçus après le 1er juin 2014 dans des délais de quatre mois.

Chaque année apporte son lot de défis et de possibilités. L'année prochaine ne fera pas exception. Cependant, je suis certain que le Comité et son personnel relèveront les défis, saisiront les occasions et réussiront à atteindre les plans soulignés dans le présent rapport. Ensemble, nous continuerons à tout mettre en œuvre pour concrétiser notre vision, celle *d'être un centre d'expertise en matière de griefs militaires et un tribunal administratif modèle, grâce à ses processus équitables et efficaces, son professionnalisme et sa bonne gouvernance*.

Bruno Hamel
Le président

Section I: Vue d'ensemble des dépenses de l'organisation

Profil de l'organisation

Ministre de tutelle : Jason T. Kenney, C.P., c.r., député

Premier dirigeant : Bruno Hamel, président

Portefeuille ministériel: Défense nationale

Instruments habilitants : *Loi sur la Défense nationale*, L.R.C., 1985, ch. N-5[i]

Année d'incorporation ou de création : 2000

Autre : À propos du Comité[ii]

Mandat

Le Comité externe d'examen des griefs militaires est un tribunal administratif indépendant qui relève du Parlement par l'entremise du ministre de la Défense nationale.

Le Comité externe d'examen des griefs militaires examine les griefs militaires qui lui sont référés, conformément à l'article 29 de la *Loi sur la défense nationale*, et rend des conclusions et recommandations au Chef d'état-major de la Défense et au membre des Forces armées canadiennes qui a soumis le grief.

Contexte organisationnel

Raison d'être

Le Comité externe d'examen des griefs militaires (le Comité ou CEEGM a pour raison d'être d'assurer l'examen indépendant et externe des griefs des militaires. L'article 29 de la *Loi sur la défense nationale* (LDN) prévoit que tout officier ou militaire du rang qui s'estime lésé par une décision, un acte ou une omission dans la gestion des affaires des Forces armées canadiennes a le droit de déposer un grief. L'importance de ce droit ne peut être minimisée car, à quelques exceptions près, il s'agit là de la seule procédure formelle de plainte disponible pour les membres des Forces armées canadiennes.

Responsabilités

Le Comité examine les griefs des militaires qui lui sont renvoyés et formule des conclusions et recommandations (C et R) à l'intention du Chef d'état-major de la Défense (CEMD) et de l'officier ou du militaire du rang qui a déposé le grief.

Dans la mesure où les circonstances et l'équité le permettent, le Comité doit également agir avec célérité et sans formalisme.

Résultat stratégique et Architecture d'alignement des programmes

1. **Résultat Stratégique:** Le Chef d'état-major de la défense et les membres des Forces armées canadiennes bénéficient d'un examen équitable, indépendant et opportun des griefs militaires.
   - **1.1 Programme:** Examen indépendant des griefs militaires

Services internes

Priorités organisationnelles

Priorité	Type[2]	Programme
N° 1 Rendement opérationnel - Assurer une productivité et une excellence optimales.	Priorité permanente	Examen indépendant des griefs militaires

Description

Pourquoi est-ce une priorité?

Pour garantir que les conclusions et recommandations (C et R) du Comité sont de qualité supérieure et émises en temps opportun, ce qui contribue à l'équité du processus des griefs et à son efficacité.

Quels sont les plans pour réaliser cette priorité?

- Surveiller et gérer les délais de production interne et le rendement des employés.
- Effectuer des évaluations des processus d'examen interne du Comité et mettre à jour régulièrement les prévisions en matière de charge de travail.
- Analyser et évaluer les décisions de l'Autorité de dernière instance (ADI), ainsi que celles de la Cour fédérale.
- Mener et évaluer des sondages auprès des intervenants ciblés.

[2] Les différents types de priorités sont les suivants : **priorité déjà établie** – établie au cours du premier ou du deuxième exercice précédant l'exercice visé dans le rapport; **priorité permanente** – établie au moins trois exercices avant l'exercice visé dans le rapport; **priorité nouvelle** – établie au cours de l'exercice visé dans le RPP ou le RMR. Si un autre type de priorité propre au ministère est présenté, il faut en expliquer la signification.

Priorité	Type	Programme
N° 2 Communiquer le rôle, les résultats et les activités du Comité.	Priorité permanente	Examen indépendant des griefs militaires

Description

Pourquoi est-ce une priorité?

Pour s'assurer que les divers intervenants comprennent mieux le rôle et les activités du Comité et pour faire connaître la perspective du Comité sur des questions qui retiennent son attention durant l'examen des griefs.

Quels sont les plans pour réaliser cette priorité?

- Communiquer les résultats des travaux du Comité par l'intermédiaire de visites de bases, de publications et dans divers forums.
- Publier des sommaires des cas examinés ainsi que les recommandations faites à l'Autorité de dernière instance (ADI) sur les questions de nature systémique.
- Mener et évaluer des sondages auprès des intervenants ciblés.

Priorité	Type	Programme
N° 3 Faire preuve de leadership et maintenir l'efficacité de la gestion du Comité	Priorité permanente	Examen indépendant des griefs militaires

Description

Pourquoi est-ce une priorité?

Pour atteindre les priorités pangouvernementales de gestion et de responsabilisation grâce à l'excellence en gestion et un contrôle interne sain.

Quels sont les plans pour réaliser cette priorité?

- Assurer la saine gestion des ressources en mettant l'accent sur les gains d'efficacité, les possibilités de partenariat et la productivité.
- Uniformiser certains des processus et systèmes opérationnels conformément aux initiatives pangouvernementales, telles que PeopleSoft, l'initiative commune de Planification des ressources de l'organisation.
- Continuer le processus d'engagement en créant un mécanisme de consultation en ligne auprès des employés.
- Gérer les résultats du sondage auprès des fonctionnaires et des vérifications externes et mettre en œuvre les recommandations acceptées.
- Assurer un milieu de travail sain et productif où les employés sont motivés et peuvent se perfectionner sur le plan professionnel.

Analyses des risques

Principaux risques

Risque	Stratégie d'atténuation du risque	Lien à l'architecture d'alignement des programmes
Risque N° 1 – Crédibilité du Comité.	▪ Assurer la qualité du produit et le service rapide. ▪ Mettre en œuvre une stratégie de communications.	Examen indépendant des griefs militaires
Risque N° 2 – Fluctuations importantes du volume de griefs reçus.	▪ Suivre de près les prévisions en matière de charge de travail : - Planification intégrée des activités et des ressources humaines (PIARH). ▪ Communiquer régulièrement avec les Forces armées canadiennes. ▪ Mettre en place des stratégies de dotation appropriées. ▪ Contrôler les finances et la charge de travail. ▪ Réviser la procédure interne d'examen des griefs.	Examen indépendant des griefs militaires
Risque N° 3 – Capacité et compétences des ressources humaines.	▪ Mettre en place un plan de relève pour les positions clés. ▪ Mettre au point une variété de mécanismes de dotation et alternatives. ▪ Anticiper et gérer les risques en ce qui a trait aux niveaux de dotation. ▪ Fournir des opportunités de formation. ▪ Mettre en place un processus d'apprentissage continu. ▪ Améliorer les compétences en leadership de la gestion. ▪ Surveiller la charge de travail. ▪ Établir des objectifs de travail **S**pécifique, **M**esurable, **A**tteignable, **R**éaliste, **T**emporel « SMART » et des attentes claires des employés. ▪ Tenir le MDN au courant des postes de membres du Comité à pourvoir. ▪ Promouvoir un milieu de travail sain.	Examen indépendant des griefs militaires

Risque N° 1 – Il existe un risque que le Comité soit perçu comme n'ajoutant pas de valeur au processus des griefs des Forces armées canadiennes. Certains facteurs de risques incluent : la qualité et la rapidité avec laquelle le Comité émet ses Conclusions et Recommandations (C et R). Pour atténuer ce risque, le Comité :

- surveillera son processus d'examen interne et ses échéanciers.
- fournira une formation ciblée et clé au personnel et aux membres du Comité.
- communiquera le rôle et les résultats de ses travaux aux intervenants des Forces armées canadiennes et aux parlementaires.

Risque N° 2 – Le Comité risque de ne pas s'adapter à des fluctuations importantes du volume des griefs à examiner. Le Comité n'a aucun contrôle sur le nombre de cas renvoyés par les Forces armées canadiennes. Étant une micro organisation, sa capacité de répondre à un flux soudain de griefs est limitée. Par conséquent, le Comité risque de ne pas pouvoir respecter ses normes de production interne. Pour atténuer ce risque, le Comité :

- effectuera des évaluations régulières de ses processus d'examen interne des griefs afin d'identifier de nouvelles possibilités de rationalisation.
- surveillera attentivement les prévisions en matière de charge de travail et veillera à ce que des stratégies de dotation appropriées et flexibles sont en place.

Risque N° 3 – Le Comité risque de ne pas disposer du personnel nécessaire pour remplir son mandat. Un facteur de risque est que les membres du Comité sont nommés et leurs mandats renouvelés par le gouverneur en conseil (GC). Un autre facteur concerne la capacité à recruter et à maintenir en poste des employés qualifiés. L'efficacité du Comité est attribuable en grande partie à son effectif stable et informé. Cependant, la rétention du personnel constitue un défi, surtout en raison du fait que la taille de l'organisation limite les possibilités d'avancement à l'interne. Pour atténuer ce risque, le Comité :

- mettra en œuvre un plan de succession à des postes clés et mettra au point une variété de mécanismes de dotation.
- assurera le transfert des connaissances en produisant des leçons apprises, des procédures et des manuels.

Dépenses prévues

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2015-2016	Dépenses prévues 2015-2016	Dépenses prévues 2016-2017	Dépenses prévues 2017-2018
6 741 810	6 647 000	6 737 610	6 737 610

Ressources humaines (Équivalents temps plein [ETP])

2015-2016	2016-2017	2017-2018
46	46	46

Sommaire de la planification budgétaire pour le résultat stratégique et le programme (en dollars)

Résultat Stratégique, Programme et Services internes	Dépenses réelles 2012-2013	Dépenses réelles 2013–2014	Dépenses projetées 2014–2015	Budget principal des dépenses 2015–2016	Dépenses prévues 2015–2016	Dépenses prévues 2016–2017	Dépenses prévues 2017-2018
Résultat Stratégique: Le chef d'état-major de la Défense et les membres des Forces armées canadiennes bénéficient d'un examen équitable, indépendant et opportun des griefs militaires.							
P138-0001 Examen indépendant des griefs militaires	3 847 015	4 050 351	4 199 000	4 719 267	4 653 000	4 716 327	4 716 327
Total partiel	3 847 015	4 050 351	4 199 000	4 719 267	4 653 000	4 716 327	4 716 327
Services internes - Total partiel	2 003 221	1 930 654	1 587 000	2 022 543	1 994 000	2 021 283	2 021 283
Total	5 850 236	5 981 005	5 786 000	6 741 810	6 647 000	6 737 610	6 737 610

Le Comité externe d'examen des griefs militaires estime ses dépenses budgétaires à 6 647 000$. Les dépenses du Comité sont approximativement au même niveau que les années précédentes.

Harmonisation avec les résultats du gouvernement du Canada

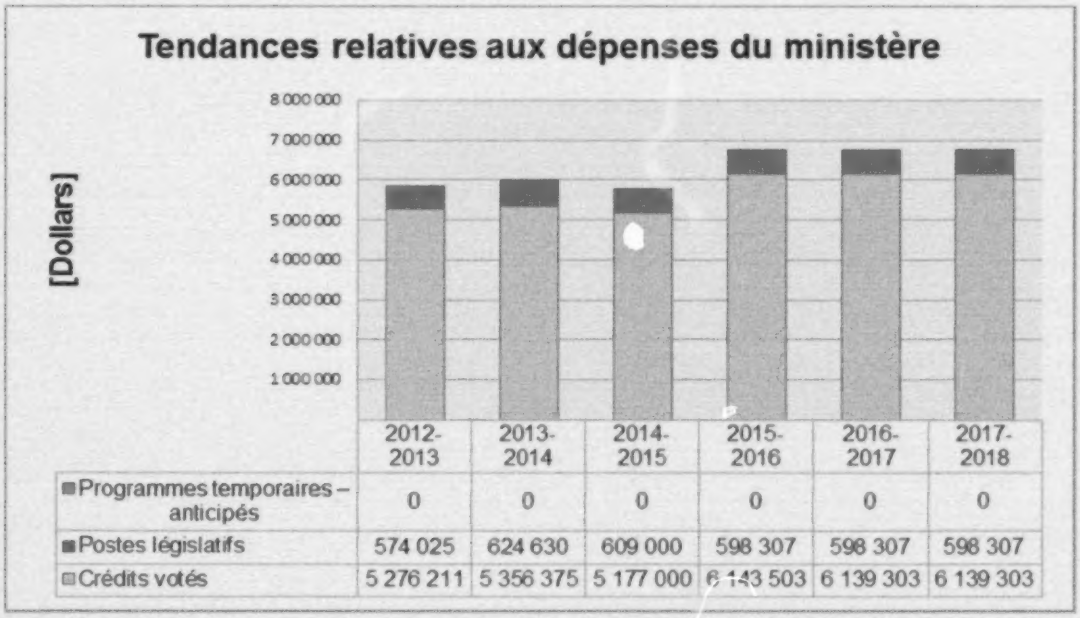
Harmonisation des dépenses prévues pour 2015-2016 *avec le cadre pangouvernemental* [iii] (en dollars)

Résultat Stratégique	Programme	Secteur de dépenses	Résultat du gouvernement du Canada	Dépenses prévues 2015-2016
1 Le chef d'état-major de la Défense et les membres des Forces armées canadiennes bénéficient d'un examen équitable, indépendant et opportun des griefs militaires.	1.1 Examen indépendant des griefs militaires.	Affaires gouvernementales	Des activités gouvernementales bien gérées et efficaces	4 653 000

Total des dépenses prévues par secteurs de dépenses (en dollars)

Secteur de dépenses	Total des dépenses prévues
Affaires gouvernementales	6 647 000

Tendances relatives aux dépenses du ministère



	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Programmes temporaires – anticipés	0	0	0	0	0	0
Postes législatifs	574 025	624 630	609 000	598 307	598 307	598 307
Crédits votés	5 276 211	5 356 375	5 177 000	6 143 503	6 139 303	6 139 303

Budget des dépenses par crédits votés

Pour plus d'informations sur les crédits organisationnels du Comité externe d'examen des griefs militaires, prière de consulter le *Budget principal des dépenses 2015-2016* [iv] sur le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

Section II: Analyse des programmes par résultat stratégique

Résultat stratégique: *Le Chef d'état-major de la défense et les membres des Forces armées canadiennes bénéficient d'un examen équitable, indépendant et opportun des griefs militaires.*

Mesure du rendement

Indicateurs de rendement	Cibles	Date de réalisation
Pourcentage de clients qui sont satisfaits quant à la capacité du Comité d'améliorer la gestion des affaires des Forces armées canadiennes (FAC) par l'entremise de ses Conclusions et Recommandations (C et R) et des outils d'information qu'il produit.	75% des intervenants sont satisfaits.	04/2016
Tendance relative au pourcentage des plaignants sondés qui sont satisfaits de l'impartialité, de l'équité et de la transparence du processus.	70% des plaignants sont satisfaits.	04/2016
Pourcentage de recommandations systémiques acceptées par le Chef d'état-major de la Défense (CEMD).	75% des recommandations systémiques sont acceptées.	04/2016
Pourcentage des cas qui ont été traités conformément aux normes établies par le Comité en matière de délai.	Les normes établies sont respectées dans 75% des cas.	04/2016

Programme 1.1: Examen indépendant des griefs militaires.

Description: Le Comité externe d'examen des griefs militaires est un tribunal indépendant qui examine les griefs militaires qui lui sont renvoyés conformément à l'article 29 de la *Loi sur la Défense nationale* qui prévoit que tout officier ou militaire du rang qui s'estime lésé par une décision, un acte ou une omission dans les affaires des Forces armées canadiennes a le droit de déposer un grief ; il s'agit, à quelques exceptions près, de la seule procédure formelle de plainte dont disposent les membres des Forces armées canadiennes.

Le Comité remet ses conclusions et ses recommandations au chef d'état-major de la Défense et au militaire qui a soumis le grief. Les conclusions et recommandations du Comité peuvent également faire état de problèmes touchant certaines politiques et de préoccupations d'ordre général. Dans la mesure où les circonstances et les considérations d'équité le permettent, le Comité procède à l'examen des griefs militaires sans formalisme et avec célérité.

Le Comité présente les résultats de ses activités dans son rapport annuel et dans diverses publications.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2015-2016	Dépenses prévues 2015-2016	Dépenses prévues 2016-2017	Dépenses prévues 2017-2018
4 719 267	4 653 000	4 716 327	4 716 327

Ressources humaines (Équivalents temps plein [ETP])

2015-2016	2016-2017	2017-2018
32	32	32

Mesure du rendement

Résultat attendu	Indicateurs de rendement	Cibles	Date de réalisation
Résultat à moyen terme - Confiance accrue dans le processus de règlement des griefs et dans l'administration des affaires des Forces armées canadiennes (FAC).	Pourcentage des intervenants qui sont d'accord que l'examen externe fourni par le Comité contribue à l'équité dans le processus décisionnel.	75 % des intervenants sont d'accord.	04/2016
Résultat à court terme - Le Chef d'état-major de la Défense (CEMD) est aidé dans sa prise de décisions concernant les griefs et est informé des problèmes systémiques.	Pourcentage des Conclusions et Recommandations (C et R) que le CEMD n'approuve pas en raison d'erreurs de droit ou de fait.	Moins de 10 % que le CEMD n'approuve pas, ou 1 % de tous les dossiers.	04/2016
Résultat à court terme - Les intervenants connaissent et comprennent mieux le processus des griefs, les règlements, les politiques et les lignes directrices affectant les membres des Forces armées canadiennes (FAC).	Pourcentage de rétroactions positives des intervenants externes concernant l'utilité des publications des sommaires de cas, recommandations systémiques et leçons apprises.	75 % des intervenants sont satisfaits de l'utilité.	04/2016

Faits saillants de la planification

Les efforts en lien avec ce programme aideront le Comité à respecter la priorité N° 1 : Assurer une productivité et une excellence optimales et la priorité N° 2 : Communiquer le rôle, les activités et les préoccupations du Comité, décrites à la section *Priorités organisationnelles.* Dans ce contexte, le Comité gèrera aussi les risques liés à sa crédibilité et aux fluctuations importantes du volume de griefs reçus, comme indiqué dans la section *Analyse des risques.* Pour soutenir ce programme, le Comité entreprendra les initiatives clés suivantes en 2015-2016 :

- Surveiller activement sa charge de travail pour évaluer les niveaux de ressources à l'avenir. Le but de cette activité est de recueillir et analyser les données des indicateurs de rendement, évaluer le rendement par rapport aux objectifs fixés et rapporter cette information dans son Rapport annuel sur le rendement au Parlement. Les informations et les conclusions de l'évaluation serviront également à adapter le processus interne d'examen de griefs du Comité tout en mettant l'accent sur la

productivité et le maintien de la qualité de son produit.

- Évaluer l'efficacité de ses activités de communications et continuer de mettre au point des outils visant à recueillir les commentaires des intervenants et des publics cibles.
- Adopter Twitter comme plateforme de média social du Comité pour certaines activités de sensibilisation et pour recueillir la rétroaction des intervenants et des publics cibles.

Services internes

Description :

Groupes d'activités connexes et de ressources administrés de manière à répondre aux besoins des programmes d'une organisation, et à lui permettre de remplir ses autres obligations organisationnelles. Les services internes comprennent uniquement les activités et les ressources qui visent l'ensemble d'une organisation et non les activités et les ressources qui s'appliquent à un programme particulier. Les groupes d'activités et de ressources sont les suivants : services de gestion et de surveillance, services de communications, services juridiques internes, services de gestion des ressources humaines, services de gestion des finances, services de gestion de l'information, services de technologies de l'information, services de gestion des biens, services de gestion du matériel et les services de gestion des acquisitions.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2015-2016	Dépenses prévues 2015-2016	Dépenses prévues 2016-2017	Dépenses prévues 2017-2018
2 022 543	1 994 000	2 021 283	2 021 283

Ressources humaines (Équivalents temps plein [ETP])

2015-2016	2016-2017	2017-2018
14	14	14

Faits saillants de la planification

Les efforts en lien avec ce programme aideront le Comité à respecter ses priorités, plus particulièrement la priorité N° 3 : Faire preuve de leadership et maintenir l'efficacité de la gestion du Comité, décrite à la section *Priorités organisationnelles*. Dans ce contexte, le Comité gèrera aussi les risques liés à la capacité et compétences des ressources humaines, comme l'indique la section *Analyse des risques*. Pour soutenir ce programme, le Comité entreprendra les initiatives clés suivantes en 2015-2016 :

- Chercher des solutions de livraison de services internes efficaces et efficientes conformément aux orientations de l'ensemble du gouvernement.
- Renforcer les pratiques de gestion du Comité en se basant sur son processus de planification intégré et en alignant son plan de ressources humaines avec les ressources en matière de finances, d'actifs et d'information nécessaires pour remplir son mandat légal.
- Chercher des occasions de partager des services avec d'autres petits ministères et organismes (PMO) pour minimiser le coût global pour le gouvernement.

Section III: Renseignements supplémentaires

État des résultats prospectif

L'état des résultats condensé prospectif donne un aperçu général des opérations du Comité externe d'examen des griefs militaires. Les prévisions des renseignements financiers concernant les dépenses et les recettes sont préparées selon la méthode de comptabilité d'exercice pour renforcer la responsabilisation et améliorer la transparence et la gestion financière.

Étant donné que l'état des résultats condensé prospectif est préparé selon la méthode de comptabilité d'exercice, et que les montants des dépenses projetées et des dépenses prévues présentées dans d'autres sections du RPP sont établis selon la méthode de comptabilité axée sur les dépenses, les montants diffèrent.

Un état des résultats prospectif plus détaillé et des notes afférentes, notamment un rapprochement des coûts de fonctionnement nets et des autorisations demandées, se trouve sur le site Web du *Comité externe d'examen des griefs militaires.*[v]

État des résultats condensé prospectif
Pour l'exercice prenant fin le 31 mars 2015
(en dollars)

Renseignements financiers	Résultats attendus 2014-2015	Résultats prévus 2015-2016	Écart
Total des charges	6 201 000	7 052 000	851 000
Total des revenus	–	–	–
Coût de fonctionnement net	6 201 000	7 052 000	851 000

Les résultats estimatifs pour 2014-2015 sont moins élevés que 2015-2016 à cause d'économies prévues dans les dépenses d'opérations en 2014-2015.

Dépenses fiscales et évaluations

Il est possible de recourir au régime fiscal pour atteindre des objectifs de la politique publique en appliquant des mesures spéciales, comme de faibles taux d'impôt, des exemptions, des déductions, des reports et des crédits. Le ministère des Finances Canada publie annuellement des estimations et des projections du coût de ces mesures dans une publication intitulée Dépenses fiscales et évaluations[vi]. Les mesures fiscales présentées dans ladite publication relèvent de la seule responsabilité du ministre des Finances.

Section IV: Coordonnées de l'organisation

Comité externe d'examen des griefs militaires

60, rue Queen, 10e étage
Ottawa (Ontario) K1P 5Y7
Canada

Téléphone : 613-996-8529

Téléphone Protégé : 877-276-4193

Télécopieur : 613-996-6491

Télécopieur Protégé : 613-995-8129

ATS : 877-986-1666

Courriel : ceegm-mgerc@ceegm-mgerc.gc.ca

Web : http://www.ceegm-mgerc.gc.ca

Annexe : Définitions

architecture d'alignement des programmes : Répertoire structuré de tous les programmes d'une organisation qui décrit les liens hiérarchiques entre les programmes et les liens aux résultats stratégiques auxquels ils contribuent.

cadre pangouvernemental : Schéma représentant la contribution financière des organisations fédérales qui dépendent de crédits parlementaires en harmonisant leurs programmes avec un ensemble de 16 secteurs de résultat pangouvernementaux de haut niveau regroupés sous 4 secteurs de dépenses.

cible : Niveau mesurable du rendement ou du succès qu'une organisation, un programme ou une initiative prévoit atteindre dans un délai précis. Une cible peut être quantitative ou qualitative.

crédit : Autorisation donnée par le Parlement d'effectuer des paiements sur le Trésor.

dépenses budgétaires : Les dépenses budgétaires comprennent les dépenses de fonctionnement et en capital; les paiements de transfert à d'autres ordres de gouvernement, à des organisations ou à des particuliers; et les paiements à des sociétés d'État.

dépenses non budgétaires : Recettes et décaissements nets au titre de prêts, de placements et d'avances, qui modifient la composition des actifs financiers du gouvernement du Canada.

dépenses prévues : En ce qui a trait aux rapports sur les plans et les priorités (RPP) et aux rapports ministériels sur le rendement (RMR), les dépenses prévues s'entendent des montants approuvés par le Conseil du Trésor au plus tard le 1er février. Elles peuvent donc comprendre des montants qui s'ajoutent aux dépenses prévues indiquées dans le budget principal des dépenses.

Un ministère est censé être au courant des autorisations qu'il a demandées et obtenues. La détermination des dépenses prévues relève du ministère, et ce dernier doit être en mesure de justifier les dépenses et les augmentations présentées dans son RPP et son RMR.

équivalent temps plein : Indicateur de la mesure dans laquelle un employé représente une année-personne complète dans le budget ministériel. L'équivalent temps plein est calculé en fonction du coefficient des heures de travail assignées et des heures normales de travail. Les heures normales de travail sont établies dans les conventions collectives.

indicateur de rendement : Moyen qualitatif ou quantitatif de mesurer un extrant ou un résultat en vue de déterminer le rendement d'une organisation, d'un programme, d'une politique ou d'une initiative par rapport aux résultats attendus.

plan : Exposé des choix stratégiques qui montre comment une organisation entend réaliser ses priorités et obtenir les résultats connexes. De façon générale, un plan explique la logique qui sous-tend les stratégies retenues et tend à mettre l'accent sur des mesures qui se traduisent par des résultats attendus.

priorité : Plan ou projet qu'une organisation a choisi de cibler et dont elle rendra compte au cours de la période de planification. Il s'agit de ce qui importe le plus ou qui doit être fait en premier pour appuyer la réalisation du ou des résultats stratégiques souhaités.

production de rapports sur le rendement : Processus de communication d'information sur le rendement fondée sur des éléments probants. La production de rapports sur le rendement appuie la prise de décisions, la responsabilisation et la transparence.

programme : Groupe d'intrants constitué de ressources et d'activités connexes qui est géré pour répondre à des besoins précis et pour obtenir les résultats visés, et qui est traité comme une unité budgétaire.

programme temporisé : Programme ayant une durée fixe et dont le financement et l'autorisation politique ne sont pas permanents. Ce programme est aussi appelé programme à durée temporaire. Lorsqu'un tel programme arrive à échéance, une décision doit être prise quant à son maintien. Dans le cas d'un renouvellement, la décision précise la portée, le niveau de financement et la durée.

rapport ministériel sur le rendement : Rapport traitant des réalisations concrètes d'une organisation qui dépend de crédits parlementaires au regard des plans, des priorités et des résultats attendus exposés dans le rapport sur les plans et les priorités correspondant. Ce rapport est déposé au Parlement à l'automne.

rapport sur les plans et les priorités : Rapport fournissant des renseignements au sujet des plans et du rendement prévu sur trois ans d'une organisation qui dépend de crédits parlementaires. Ces rapports sont déposés au Parlement chaque printemps.

rendement : Utilisation qu'une organisation a faite de ses ressources en vue d'obtenir ses résultats, mesure dans laquelle ces résultats se comparent à ceux que l'organisation souhaitait obtenir, et mesure dans laquelle les leçons apprises ont été cernées.

résultat : Conséquence externe attribuable en partie aux activités d'une organisation, d'une politique, d'un programme ou d'une initiative. Les résultats ne relèvent pas d'une organisation, d'une politique, d'un programme ou d'une initiative unique, mais ils s'inscrivent dans la sphère d'influence de l'organisation.

résultat stratégique : Avantage durable et à long terme pour les Canadiens qui est rattaché au mandat, à la vision et aux fonctions de base d'une organisation.

résultats du gouvernement du Canada : Ensemble de 16 objectifs de haut niveau établis pour l'ensemble du gouvernement et regroupés selon 4 secteurs de dépenses : affaires économiques, affaires sociales, affaires internationales et affaires gouvernementales.

Structure de la gestion, des ressources et des résultats : Cadre exhaustif comprenant l'inventaire des programmes, des ressources, des résultats, des indicateurs de rendement et de l'information de gouvernance d'une organisation. Les programmes et les résultats sont présentés d'après le lien hiérarchique qui les unit, et les résultats stratégiques auxquels ils contribuent. La Structure de la gestion, des ressources et des résultats découle de l'architecture d'alignement des programmes.

Notes de fin de document

i. ***Loi sur la défense nationale*** **(L.R.C. (1985), ch. N-5),** *http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/n-5/page-9.html.*

ii. **À propos du Comité,** *http://www.mgerc-ceegm.gc.ca/index-fra.html*

iii. **Cadre pangouvernemental** *http://www.tbs-sct.gc.ca/ppg-cpr/frame-cadre-fra.aspx*

iv. **Budget principal des dépenses du Secrétariat du Conseil du Trésor,** *http://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/esp-pbc/esp-pbc-fra.asp.*

v. **État des résultats prospectif,** *http://mgerc-ceegm.gc.ca/rpt/fsr-ref/fo-pr/index-fra.html*

vi. ***Dépenses fiscales et évaluations,*** *http://www.fin.gc.ca/purl/taxexp-fra.asp*